



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ
CAMPUS ANGICAL
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

LEONARDO RIAN DE OLIVEIRA COSTA

**ANSIEDADE NO TRABALHO: COMO OS GESTORES PODEM AUXILIAR NO
DESEMPENHO DE PROFISSIONAIS COM TRANSTORNO DE ANSIEDADE**

ANGICAL

2023

LEONARDO RIAN DE OLIVEIRA COSTA

ANSIEDADE NO TRABALHO: COMO OS GESTORES PODEM AUXILIAR NO
DESEMPENHO DE PROFISSIONAIS COM TRANSTORNO DE ANSIEDADE

Trabalho de Conclusão de Curso (artigo científico)
apresentado como exigência parcial para obtenção
do diploma do Curso de Bacharelado em
administração do Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia do Piauí, Campus Angical.

Orientadora: Prof. Me^a. Antônio Atenilde Rufino da
Silva.

Coorientador: Prof^ª. Esp. Ana Paula Bezerra de
Sousa Santos.

ANGICAL

2023

ANSIEDADE NO TRABALHO: COMO OS GESTORES PODEM AUXILIAR NO DESEMPENHO DE PROFISSIONAIS COM TRANSTORNO DE ANSIEDADE

Leonardo Rian de Oliveira Costa¹

Antônio Atenilde Rufino da Silva²

RESUMO

Em consequência da extrema competitividade e mutabilidade do mercado de trabalho atual, os transtornos de ansiedade são uma realidade cada vez mais presente na vida dos trabalhadores, acarretando em significativa baixa de desempenho em suas atividades, causando prejuízos tanto na vida dele como para a organização. Partindo disso, esta pesquisa justifica-se representar a importância que o conhecimento sobre os transtornos de ansiedade e suas abordagens, representa para o gestor que pretende reter seus talentos e obter a excelência de sua equipe de colaboradores. Partindo da seguinte problemática: Quais as abordagens mais indicadas que o gestor pode implementar para lidar com profissionais que apresentam um quadro de transtorno de ansiedade? , com o objetivo principal: Destacar as abordagens mais indicadas para gerir profissionais com transtorno de ansiedade; e os seguintes objetivos específicos: a) Conhecer os principais tipos de transtorno de ansiedade, b) Entender como o contexto laboral afeta o colaborador com transtorno de ansiedade, c) Aprender as abordagens para lidar com o trabalhador portador desse transtorno, d) Apontar métodos para melhorar a qualidade de vida no trabalho desses profissionais. Assim sendo, para atingir os resultados desejados, a metodologia utilizada nesta pesquisa terá finalidade básica, método explicativo, do tipo bibliográfica e com abordagem qualitativa. Desta forma, os resultados revelaram que o ambiente de trabalho é o principal potencializador desses transtornos e o gestor deve se atentar em promover a saúde mental no trabalho e permitir que seus funcionários alcancem sua excelência e prevenir o desenvolvimento ou o agravamento de quadros ansiosos.

Palavras-chave: transtornos de ansiedade; gestão; profissionais; ambiente de trabalho.

ABSTRACT

As a result of the extreme competitiveness and changeability of the current job market, anxiety disorders are an increasingly present reality in the lives of workers, resulting in a significant drop in performance in their activities, causing damage both to their lives and to the organization. Based on this, this research is justified to represent the importance that knowledge about anxiety disorders and their approaches represents for the manager who intends to retain his talents and obtain excellence from his team of collaborators. Starting from the following problem: What are the most appropriate approaches that the manager can implement to deal with professionals who have an anxiety disorder? , with the main objective: To highlight the most suitable approaches to manage professionals with anxiety disorders; and the following specific objectives: a) Knowing the main types of anxiety disorder, b) Understand how the work context affects the employee with anxiety disorder, c) Learning approaches to deal with the worker with this disorder, d) Pointing out methods for improve the quality of life at work for these professionals. Therefore, in order to achieve the desired results, the methodology used in this research will have a basic purpose, explanatory method, bibliographical type and with a

¹ Acadêmico em Bacharelado em Administração. IFPI – Campus Angical. caang.20191baa22@aluno.ifpi.edu.br.

² Graduado em Administração Pública, Especialista em Logística de Materiais, Mestre em Gestão Pública, cursando Especialização em Empreendedorismo e Inovação. Professor do IFPI – Campus Angical. atnilde.silva@ifpi.edu.br.

qualitative approach. In this way, the results revealed that the work environment is the main potentiator of these disorders and the manager must pay attention to promoting mental health at work and allowing his employees to reach their excellence and prevent the development or worsening of anxious conditions.

Keywords: anxiety disorders; management; professionals; work environment.

Data de aprovação: 31/05/2023.

1 INTRODUÇÃO

Com o advento das grandes revoluções que o trabalho passou nos últimos tempos, como a industrial e a tecnológica, as mudanças chegam cada vez mais repentinamente, estabelecendo um cenário de grande instabilidade para os trabalhadores. A própria Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) alertaram no início deste século sobre a relação entre essas mudanças repentinas e o aumento de problemas relativos à saúde mental no ambiente de trabalho (RIBEIRO et al., 2019).

O contexto pandêmico enfrentado recentemente agravou ainda mais a incidência dos transtornos mentais, visto que o isolamento social acarretou em alterações psicológicas, como ansiedade, depressão e estresse, pela razão dos humanos serem seres sociais dependentes de interações pessoais. Circunstância essa, que desencadeia o aumento de sentimentos como tédio, solidão, tristeza e entre o mais experienciados de todos nesse contexto, que é a ansiedade.

Uma grande atenção começou a ser voltada para os Transtornos Mentais Comportamentais (TCM), principalmente após um cenário pandêmico. No Brasil, o índice de transtornos mentais mesmo antes da pandemia era elevado, panorama esse que se intensificou, principalmente no ambiente de trabalho, o qual foi afetado diretamente por esta contingência. (ROCHA et al., 2021).

Os Transtornos Mentais Comportamentais (TCM) podem comprometer o pensamento, estado de humor e comportamento, causando enorme angústia ao trabalhador, podendo culminar em elevados índices de abandono de carreira em decorrência do esgotamento do profissional (FERNANDES et al., 2018). O Transtorno de ansiedade é o principal deles, no sentido de ser o mais recorrente entre as doenças mentais, podendo desencadear um sentimento de medo provocado por uma sensação de perigo constante. Tal impressão pode ser causada por um ambiente de trabalho nocivo e estressante, com recompensas inadequadas ao esforço do profissional. (RIBEIRO et al., 2019).

De acordo com Ruiz e Miranda (2022, p.63) o trabalhador ansioso “não necessariamente se sente doente, mas sobrecarregado de frustrações e pensamentos de autossabotagem”. Pode-se entender que o próprio profissional portador do transtorno não se sente de fato enfermo, apenas se percebe insuficiente e até incompetente, mesmo sendo um trabalhador de alta capacidade, por não conseguir se satisfazer com seus resultados. Fato esse que provoca enorme frustração e queda de rendimento, podendo resultar em uma possível perda desse talento para a empresa.

Tais fatores mencionados acima podem desencadear consequências drásticas para o profissional, como acidentes de trabalho, alienação do trabalhador, baixos resultados, gerando prejuízos tanto para o empregado como para o empregador. Cabendo aos gestores, observar e tentar entender tais situações para que esse quadro não chegue às consequências já mencionadas. Desta forma, o presente artigo justifica-se por representar a importância que o conhecimento sobre os transtornos de ansiedade e suas abordagens, representa para o gestor que pretende reter seus talentos e obter a excelência de sua equipe de colaboradores. Levando

tal dilema em consideração, esta pesquisa traz a seguinte problemática: Quais as abordagens mais indicadas que o gestor pode implementar para lidar com profissionais que apresentam um quadro de transtorno de ansiedade?

Assim sendo, para encontrar possíveis soluções para essa questão, a pesquisa possui o seguinte objetivo: Destacar as abordagens mais indicadas para gerir profissionais com transtorno de ansiedade; tendo como base os seguintes objetivos específicos: a) Conhecer os principais tipos de transtorno de ansiedade, b) Entender como o contexto laboral afeta o colaborador com transtorno de ansiedade, c) Aprender as abordagens para lidar com o trabalhador portador desse transtorno, d) Apontar métodos para melhorar a qualidade de vida no trabalho desses profissionais.

A metodologia que foi utilizada nesta pesquisa, quanto ao objeto de estudo, ela se caracteriza como básica, pois visa apenas ampliar o conhecimento do fenômeno estudado. De acordo com o objetivo, a pesquisa teve método explicativo, visto que, tentou explicar o fenômeno comportamental dos profissionais ansiosos, com a finalidade aumentar o conhecimento dos gestores sobre essa questão. Desta forma a abordagem para conclusão de resultados foi qualitativa. Conforme os procedimentos técnicos, o estudo se tipifica como bibliográfico, partindo da literatura, principalmente em artigos científicos, a fim de construir este novo estudo.

O presente artigo se encontra estruturado da seguinte forma: 1. Introdução; 2. Fundamentação Teórica; 2.1 Os Transtornos de Ansiedade; 2.1.1 O Transtorno de Ansiedade Generalizada; 2.1.2 O Transtorno Obsessivo Compulsivo; 2.1.3 O Transtorno de Estresse Pós Traumático; 2.1.4 Síndrome do Pânico; 2.1.5 As Fobias Específicas; 2.2 A Epidemia de Ansiedade no Trabalho; 2.3 Profissionais com Transtorno de Ansiedade no Contexto Laboral; 3 Procedimentos Metodológicos; 4 Análise dos Resultados; 4.1 O enfrentamento dos transtornos de ansiedade dentre os profissionais da saúde no contexto da pandemia de Covid-19; 4.2 As práticas integrativas complementares como ferramenta para lidar com a ansiedade no trabalho; 4.3 A relação entre os transtornos de ansiedade e a cultura organizacional; 4.4 Um compilado de abordagens para os gestores no combate a ansiedade no trabalho; 5 Considerações Finais.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este tópico está estruturado da seguinte forma: na etapa 2.1 a seguir, serão apresentados os principais transtornos de ansiedade, bem como seus sintomas e tratamentos, com a finalidade de ajudar na compreensão de cada tipo de patologia e demonstrar o quão importante é procurar ajuda especializada. Nas etapas 2.2 e 2.3, serão abordados respectivamente o aumento da ansiedade no ambiente de trabalho e o comportamento de um profissional com este transtorno no contexto laboral, ressaltando também como o gestor deve se atentar para melhorar a qualidade de vida no trabalho de seus colaboradores e incentivá-los a procurar o tratamento adequado, evitando assim prejuízos tanto para o empregado como para o empregador.

2.1 OS TRANSTORNOS DE ANSIEDADE

A ansiedade se configura como um sentimento desagradável, que muitas vezes não apresenta uma motivação definida. Tal sensação geralmente vem acompanhada de um amontoado de sensações, como aperto no peito, aceleração cardíaca, falta de ar, tremores e inúmeras outras que variam muito de acordo com o indivíduo, as quais são responsáveis por alertar o corpo de uma ameaça eminente (RAMOS, 2009). Este estado emocional provocado pela ansiedade é comumente relacionado a um problema que terá de ser enfrentado futuramente

e como ocorre em alguns casos, a preocupação sentida pelo indivíduo é desproporcional à realidade (SKINNER, 1965).

A ansiedade é considerada um transtorno a ser tratado quando ela se manifesta intensamente na vida do indivíduo a ponto de comprometer seu trabalho, atividades sociais e acadêmicas, quando causa sofrimento ao portador, ou no momento em que as tentativas do indivíduo se tranquilizar ocupam grande parte da sua rotina. Desta forma, podem existir diversos tipos de Transtorno de Ansiedade (TA), tendo um fator em comum a todos, que é a “esquiva fóbica”, caracterizada como a resposta a um evento ameaçador estressante, podendo estar presente no exato momento ou em alguma situação que o indivíduo conjecture para o futuro. Porém, os transtornos ansiosos se diferenciam justamente pelo tipo do fator estressante, ou na espécie de tentativa usada pelo portador para amenizar seu sofrimento, que pode até mesmo aumentá-lo, sendo assim, podem existir uma vasta variedade de transtornos. (ZAMIGNANI e BANACO, 2005). Isto posto, os transtornos de ansiedade estão tipificados da seguinte maneira: Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG); Transtorno Obsessivo Compulsivo (TOC); Transtorno de Estresse Pós Traumático (TEPT); Síndrome do Pânico (SP) e as Fobias Específicas (RAMOS, 2009). Neste caso, o presente estudo irá abordá-los com mais profundidade nos tópicos a seguir

2.1.1 O Transtorno de Ansiedade Generalizada

Apesar das sensações causadas pela ansiedade serem comuns na vida de todos e desaparecem naturalmente, pode ocorrer de o indivíduo desenvolver uma ansiedade patológica, em outras palavras, os sintomas têm intensidades e períodos de duração maiores que o esperado, que ao invés de ajudar no combate a uma ameaça estressora, acabam prejudicando essa reação, causando enorme sofrimento ao indivíduo. Tais sintomas configuram o Transtorno de Ansiedade Generalizada (TAG) (RAMOS, 2009).

O TAG normalmente é uma doença crônica, com períodos de remissão curtos e gera um enorme sofrimento ao portador, podendo estender-se por anos. Este transtorno provoca uma preocupação exagerada e muitas vezes irreal, sendo os principais sintomas: uma maior suscetibilidade a irritabilidade, perdas de sono, enrijecimento da musculatura, dentre incontáveis outros, que culminam no impedimento do indivíduo se concentrar no momento presente e avaliar as situações vivenciadas ou que ainda hão de ser de modo mais realista. Todos os fatores mencionados acarretam no comprometimento da vida social e profissional do indivíduo (RAMOS, 2009).

O ambiente no qual o indivíduo está inserido tem função relevante no tratamento do TAG, o tratamento medicamentoso deve ser avaliado de forma prudente, sendo de forte recomendação que não seja a única opção terapêutica. A terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) se qualifica como a forma de tratamento com os melhores resultados, fazendo com que o paciente desenvolva habilidades cognitivas para lidar melhor com as situações estressantes. Isso demonstra que o tratamento com a TCC acompanhado ou não de medicamento torna-se indispensável, principalmente ao se levar em consideração que determinados pacientes podem desenvolver tolerância à droga e passar a depender da mesma. (ZUARDI, 2017).

A TCC se tornou a abordagem terapêutica que mais se destaca atualmente dentre a comunidade científica, pois trabalha com os pensamentos do paciente em relação ao ambiente em sua volta e procura ressignificar essas sensações, incentivando o mesmo encarar as ameaças de forma mais realística e focar na solução de problemas, ao invés de super estimá-los. Tal tratamento mostrou-se duradouro para este tipo de transtorno, fazendo com que o indivíduo seja capaz de modular sua ansiedade, gastando menor tempo para amenizá-la e consequentemente sofrendo muito menos. (MACHADO, 2022).

2.1.2 O Transtorno Obsessivo Compulsivo

O Transtorno Obsessivo Compulsivo, comumente conhecido como TOC, é caracterizado como uma preocupação exagerada com ordem, alinhamento ou simetria, em outras palavras, seria o que popularmente é conhecido como “manias”, que são comportamentos extremamente repetitivos, como por exemplo: limpar determinado objeto ou alimento incessantemente, ser importunado repetidas vezes pelo mesmo pensamento, verificar continuamente se executou uma tarefa da forma correta mesmo estando tudo em ordem, ou seja, o indivíduo repete o mesmo padrão de comportamento constantemente, por sentir que algo está errado, portanto, mesmo que na realidade esteja tudo correto, o portador do TOC não consegue ter essa percepção (CORDIOLI, 2014).

Ainda segundo Cordioli (2014, p.15), “O TOC frequentemente se caracteriza pela presença de obsessões e/ou compulsões, também chamadas de rituais compulsivos ou simplesmente rituais”. Desta forma, entende-se que o indivíduo sente uma enorme ansiedade e acaba por tentar amenizá-la na forma de obsessões, que se caracterizam por ser pensamentos intrusivos e altamente estressantes; e também na forma de compulsões, que como já foi visto, são padrões comportamentais que se repetem ininterruptamente, pois de certa forma fazem com que o indivíduo se sinta levemente aliviado, de maneira que a situação nunca é resolvida de fato. Tais sintomas podem se manifestar de incontáveis formas e cada paciente possui seu padrão, fato esse que faz com que muitas pessoas não sejam diagnosticadas e muito menos tratadas, desconhecendo totalmente a questão. O TOC também é considerado um fator culminante para o término de casamentos, conflitos familiares, perda de emprego por improdutividade e insucesso na carreira. (CORDIOLI, 2014)

O TOC afeta cerca de 2% a 3% da população mundial, em muitos casos o portador esconde o transtorno das pessoas próximas, por temer julgamento ou até mesmo devido ao desconhecimento de que se trata de um quadro psiquiátrico tratável e que responde positivamente a certas drogas e psicoterapia. Se tratando da ansiedade gerada nesse transtorno, as obsessões tendem a elevar o grau de ansiedade, visto que por mais que o indivíduo reconheça o pensamento intrusivo, a perda de controle sobre isso gera comorbidade. Já as compulsões, amenizam o estado ansioso, porém a longo prazo a frustração gerada pela falta de solução provoca também um quadro ansioso. (RAMOS, 2009)

Isto posto, o paciente portador do TOC, geralmente vem acompanhado com um quadro depressivo, visto que o indivíduo se encontra incapacitado pelos rituais repetitivos que ocupam grande parte de sua rotina, desta forma, o tratamento foca tanto no TOC como também na depressão. O apoio familiar é um fator de suma importância, tanto no tratamento medicamentoso quanto na terapia cognitivo-comportamental, pois as pessoas em volta do paciente devem participar com constante incentivo. Para este transtorno em específico, a medicação torna-se essencial mesmo com a aplicação da TCC, pois a terapia faz com que o paciente encare os problemas de forma direta, no entanto, essa exposição pode causar extremo aumento de ansiedade, assim sendo, a droga atua como amenizador desses sintomas. Diferente do TAG, a medicação no TOC não causa vício e estudos atuais destacam que dentre 75% a 85% dos pacientes têm mudanças animadoras em suas vidas e podem conviver normalmente no trabalho, círculo social e também afetivamente, sendo um resultado bastante animador. (RAMOS, 2009).

2.1.3 O Transtorno de Estresse Pós-Traumático

Segundo Margis (2003, p.17), “o transtorno de estresse pós-traumático (TEPT) desenvolve-se após a exposição a um evento traumático grave, no qual o indivíduo apresenta, principalmente, sintomas de revivescência do evento traumático, evitação de estímulos

associados ao evento e hiperexcitabilidade”. A partir disso, compreende-se que o TEPT se origina de um evento extremamente traumático e de difícil assimilação, fazendo com que o indivíduo sinta grandes dificuldades de lidar com o episódio ocorrido e reviva em sua mente a sensação experienciada repetidas vezes, como se estivesse ocorrendo no momento presente, os comumente chamados “flashbacks”. Desta forma, a pessoa evita qualquer situação que a relembre do trauma, podendo ter dificuldade de se aproximar de outras pessoas ou de certos lugares. Neste transtorno estão presentes sintomas como alterações no sono, surtos de raiva, dificuldade de concentrar-se, estado de vigilância constante e facilidade de se assustar de forma intensa (MARGIS, 2003).

O TEPT pode ser diagnosticado se os sintomas persistirem por até quatro semanas após o trauma e resultarem em comprometimento social e ocupacional do indivíduo. O quadro clínico do portador desse transtorno pode ser dividido em três grupos de sintomas, designados de tríade psicopatológica, o primeiro grupo de sintomas são os relacionados às revivências do trauma, que são bastante específicos e não são observados em outros transtornos e se manifestam como pensamentos, imagens, sonhos vívidos, pesadelos, flashbacks, sentimentos e comportamentos vinculados à experiência traumática, que são incontrolláveis e causam enorme dor. Sensações essas, que dominam a rotina da pessoa, e de acordo com Figueira e Mendlowicz (Apud Charcot, 2003, p.14) essas sequelas de traumas emocionais são chamadas de “parasitas da mente” (FIGUEIRA e MENDLOWICZ, 2003).

O segundo grupo de sintomas do TEPT são os de esquiva e entorpecimento emocional, que se caracterizam como uma estratégia de evitar tudo que esteja associado ao trauma, sendo assim, a pessoa evita falar, ir em determinados locais ou até falar com pessoas que lembrem o ocorrido e em alguns casos, o indivíduo passa a usar entorpecentes e deixa de praticar atividades que antes eram consideradas por ele prazerosas. Pode ocorrer também o entorpecimento psíquico, que é uma ferramenta psicológica para anestesiar a dor do trauma, porém, pode ocorrer de o paciente apagar não somente as memórias negativas, como também as positivas, deixando de obter prazer em coisas que antes o faziam se sentir bem. Já o terceiro grupo sintomático é o de “hiperestimulação autonômica”, que estão associados ao aumento da irritabilidade, perda de sono, comportamento violento e hipervigilância, são sintomas complicados, visto que por mais que a pessoa apague as memórias traumáticas por meio do entorpecimento psíquico, o corpo pode reagir naturalmente a estímulos externos como se estivesse sob perigo iminente (FIGUEIRA e MENDLOWICZ, 2003).

Como nos transtornos de ansiedade anteriores, a utilização da Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) é uma das mais eficazes no tratamento do TEPT, levando em consideração que a utilização de estratégias de relaxamento e reestruturação cognitiva amenizam a ansiedade, depressão e outras comorbidades oriundas do evento traumático. Como ocorre em outros transtornos, o tratamento é especial para cada tipo de paciente, pois os traumas são singulares e desencadeiam reações diferentes em cada pessoa. (MAFFINI e CASSEL, 2021).

2.1.4 A Síndrome do Pânico

O transtorno ou como é comumente chamado de Síndrome do Pânico (SP), é uma ansiedade provocada por um medo intenso, muitas vezes pode ser desencadeada pelo medo de ter outra crise, em outras palavras, seria o “medo de sentir medo”. Com isso, o indivíduo pode ficar preso em um ciclo vicioso, onde qualquer sensação interna poderá ser interpretada como o início de uma nova crise, dando origem a imaginação de cenários de terror, muitas vezes associados à morte e a loucura, fazendo com que a pessoa acabe comprometendo a própria segurança ao invés de se proteger, pois essas distorções da realidade criadas pelo portador prejudicam seu julgamento e o fazem se colocar em perigo. A SP se diferencia dos outros

transtornos pelo fato de que na maioria dos casos o medo é completamente irreal (PINHEIRO, 2004).

O sentimento de medo é de suma importância para a sobrevivência dos seres humanos, porém certas pessoas vivem presas a esse tipo de sensação, sendo acometidas por crises muito intensas de medo e desespero que surgem repentinamente. Assim sendo, entende-se que o portador da SP se encontra em uma situação vulnerável e não consegue ter o controle da sensação de medo, que ao contrário de servir como ferramenta de autopreservação, esse sentimento torna-se uma ameaça (BOCCALANDRO, 2016).

O médico pode diagnosticar o transtorno de pânico logo na primeira consulta com o paciente, descartando a hipótese de outras doenças físicas ou psicológicas. Geralmente a pessoa procura tratamento quando se vê sem saída e com sentimento de medo constante. Deste modo, dependendo do paciente, o profissional de saúde mental irá procurar o melhor método de psicoterapia e também medicação, sendo esta última indispensável, visto que a ansiedade provocada neste transtorno se manifesta de maneira muito intensa e para que a terapia funcione o indivíduo precisa estar sob controle. Mesmo sendo difícil de encontrar um tratamento adequado, os sintomas se amenizam nas primeiras semanas de terapia e a medicação mais utilizada atualmente são os antidepressivos. (RAMOS, 2009).

2.1.5 As Fobias Específicas

Conforme Azar, Júnior e Lopes (2022, p.1192) “O Manual Diagnóstico Estatístico de Transtornos Mentais classifica os tipos de fobias existentes dentro da patologia de Transtorno de Ansiedade, cuja abordagem separa as fobias em fobia social, agorafobia e fobias específicas”. Assim sendo, classificam-se duas fobias separadamente das demais, visto que podem ser encontradas com mais frequência, já as fobias específicas variam de acordo com cada paciente, cabendo analisar cada caso separadamente para encontrar a melhor terapia. As fobias se manifestam como um medo excessivo relacionado a um objeto ou situação, se diferenciando dos medos comuns por produzirem reações exageradas e tornando-se persistentes, comprometendo a funcionalidade normal do indivíduo. Quando exposta ao medo, a pessoa pode sentir elevada alteração nos batimentos cardíacos, pressão sanguínea, nível hormonal e de ansiedade (AZAR, JÚNIOR E LOPES, 2022).

A Fobia Social (FS) é considerada um transtorno mais grave e se tipifica como um intenso medo que indivíduo possui de passar por situações vexatórias em público, por ficar extremamente desconfortável e transpassar a outros ao seu redor sintomas de ansiedade, sendo alguns deles, tremor, falta de atenção e transpiração em excesso. As técnicas terapêuticas mais confiáveis para a FS são a farmacoterapia e a TCC, fazendo com que o paciente ressignifique suas crenças a respeito do mundo a sua volta, sendo exposto às situações de medo e percebendo assim, que nem tudo é tão ameaçador como aparenta ser. Dependendo da intensidade dos sintomas da FS, pode ser indicada a TCC em grupo ou individual; tal tratamento tem se mostrado bastante eficaz para esta comorbidade. (ITO et al., 2008).

Tratando-se de Agorafobia, isto implica ansiedade e evitação de situações onde o indivíduo se sente impossibilitado de fuga ou sem possibilidade de pedir ajuda, no caso de o mesmo apresentar sintomas semelhantes ao pânico e não ter alguém para ampará-lo. As situações que podem desencadear esses sintomas podem ser locais lotados, fechados, sem saídas visíveis, ou que apresentem algum tipo de risco ao indivíduo. A agorafobia grave está presente em casos onde a pessoa se encontra tão limitada que chega ao ponto de não conseguir mais sair de sua residência, necessitando de apoio de outra pessoa constantemente por se sentir extremamente indefesa (DEUTSCHE, 2002).

Já Para Ramos (2015), o emprego do termo agorafobia que antes era usado para se referir somente ao medo de locais abertos está ultrapassado e o Manual Diagnóstico e Estatístico de

Transtornos Mentais definiu este transtorno como comportamentos de esquia e ansiedade em situações de pouca possibilidade de fuga, como visto anteriormente. O National Institute of Mental Health, aponta que cerca de um terço das pessoas que sofrem da Síndrome do Pânico passam a ser também agorafóbicas e seus sintomas têm bastante semelhança com os da SP, porém apresentam motivações específicas da agorafobia. Referindo-se ao tratamento adequado, o ataque de pânico provocado tem como primeira opção a terapia farmacológica, tendo em vista que a medicação alivia bastante a ansiedade do indivíduo e apresenta bons resultados, evitando assim a complicação da enfermidade. A TCC também é bastante indicada, pois atua na ressignificação dos pensamentos que desencadeiam os sintomas do pânico. (RAMOS, 2009).

Segundo Castillo (et al. 2000, p.22), “Fobias específicas são definidas pela presença de medo excessivo e persistente relacionado a um determinado objeto ou situação, que não seja situação de exposição pública ou medo de ter um ataque de pânico”. Nesse sentido, as fobias podem variar de acordo com o paciente, cabendo analisar cada caso separadamente, para assim encontrar a melhor terapia. Geralmente as fobias se diferenciam dos medos comuns por produzirem reações exageradas que fogem do controle do indivíduo. (CASTILLO et al., 2000).

O diagnóstico de uma fobia específica deve ser baseado nos sintomas do paciente, de modo que variam muito para cada caso, ou seja, o tratamento é individualizado, podendo ser utilizada a TCC ou Psicoterapia de Orientação Analítica (POA) (RAMOS, 2009). Segundo Krombauer, Menezes e Lopes (2022) a POA segue as orientações da psicanálise desenvolvida por Freud e tem o intuito de trabalhar a área que provoca mais sofrimento ao paciente, para que ele responda a estes estímulos intensos da ansiedade de maneira mais receptiva e racional.

2.2 A EPIDEMIA DE ANSIEDADE NO TRABALHO

O contexto organizacional atual se encontra cada vez mais competitivo e mutável, afetando a saúde mental dos trabalhadores devido a constante pressão por produtividade, ambiente esse que pressiona o profissional a se adaptar e melhorar constantemente frente a essas exigências. A Organização Mundial da Saúde (OMS), no ano de 2017, destacou que em torno 264 milhões de casos depressivos e ansiosos se originam do trabalho, um dado preocupante que além causar sérios prejuízos a vida do trabalhador, gera um custo de perdas anuais na casa dos trilhões de dólares para as empresas, deste modo, percebe-se que a elevada pressão somada ao contexto psicológico do indivíduo, pode provocar uma resposta altamente negativa e causar não apenas afastamentos laborais devido à baixa produtividade, como também grandes perdas para a organização (REIS, Apud CHILSOM, SWEENY et al., 2021).

O Brasil está entre os principais países latinos a relatar estresse e ansiedade no ambiente de trabalho, fato esse que se agravou ainda mais com o enfrentamento da recente pandemia de Covid-19. De acordo com uma pesquisa conduzida pela Gallup, que é uma empresa de pesquisa de opinião, aponta que para cerca de 53% dos brasileiros, a crise sanitária foi marcada por um aumento de problemas relativos à saúde mental e o emocional, sendo que no contexto mundial esse percentual é cerca de 43%. O aumento da ansiedade no trabalho muitas vezes é decorrente da incerteza que os colaboradores têm em relação a postura de suas empresas frente a ameaças como aumento de desemprego, crises econômica e sanitária, pressão por produtividade e outros fatores que geram um forte sentimento de instabilidade (STORY e ALVES, 2022).

Uma pesquisa conduzida pela McKinsey revela que falhas de comunicação das organizações pós-pandemia trouxeram apreensão e ansiedade para cerca de 47% dos funcionários. Dentre as estratégias utilizadas pelas organizações no intuito de combater o aumento de casos de ansiedade está a de recrutar pessoas com capacidade de autogerenciamento, e ainda segundo o Fórum Econômico Mundial, entre as habilidades mais requisitadas pelas organizações a mais desejada é a Resiliência. Para tanto, as organizações transferem toda a responsabilidade para o colaborador, isentando-se do fato de que o ambiente

de trabalho e uma má gestão influenciam nas causas ou agravantes da ansiedade (STORY e ALVES, 2022).

Com a chegada da pandemia de Covid-19, os primeiros trabalhadores a combater diretamente essa doença foram os profissionais da saúde, agravando os casos de transtornos de ansiedade nesta classe de profissionais, que sofreram com a pressão diária de salvar vidas, os riscos de infecção gerados superlotação dos hospitais e a incerteza causada por um problema que naquele momento era algo desconhecido (PEREIRA et al., 2021).

2.3 PROFISSIONAIS COM TRANSTORNO DE ANSIEDADE NO CONTEXTO LABORAL

Os transtornos de ansiedades são recorrentes, quando se observa a saúde do trabalhador contemporâneo, causando ausências no trabalho e baixa produtividade, devido ao fato de o indivíduo não conseguir focar nos seus afazeres e acabar gastando muito mais energia no esforço de se aliviar dos sintomas da ansiedade, que como foi visto anteriormente, essas tentativas frustradas ocupam a maior parte da rotina do trabalhador. No Brasil há um expressivo aumento na concessão de auxílios trabalhistas, devido ao proporcional crescimento de casos de TA, sendo esses transtornos uma das principais causas dos afastamentos laborais em relação a outros transtornos mentais comportamentais. Dessa maneira, a medicina avança na procura de melhores tratamentos, investigando o contexto laboral dos profissionais ansiosos na busca de alternativas para melhorar a qualidade de vida no trabalho dos mesmos, uma vez que o quadro psicológico afeta diretamente o desempenho profissional (FERNANDES et al., 2018).

Ainda segundo o desgaste sofrido por profissionais portadores de algum TA, esse tende a ser preocupante, considerando o desgaste psicológico sofrido por não procurar um tratamento adequado e a degradação diária devido às rotinas estressantes, além de danos corporais, biológicos e neurológicos. Tal contexto degradante faz com que o trabalhador aja com negligência e tome várias atitudes imprudentes, que não comprometem apenas o próprio indivíduo, mas também os que estão à sua volta, podendo provocar afastamentos laborais, acidentes no trabalho e até causar a morte. (REIS Apud SENNETT e MUROFUSE et al., 2021),

O contexto pandêmico trouxe mais força para o debate sobre os transtornos de ansiedade, visto que os problemas psicológicos enfrentados pelos profissionais da saúde naquele momento ressaltaram a importância do bem estar psicológico no ambiente de trabalho. O contexto laboral, principalmente em um cenário de crise pode ser um grande potencializador dos sintomas da ansiedade, sendo assim, uma maior atenção começou a ser voltada para essa problemática, que afetou de forma intensa a rotina dos profissionais de saúde, reforçando a importância de se adotar medidas para lidar com essa comorbidade no ambiente de trabalho (SANDOVAL et al., 2021).

A categoria dos profissionais da saúde foi a primeira a enfrentar a pandemia, os quais sofreram um enorme desgaste emocional decorrente do estresse envolvido nas suas atividades cotidianas em um período de crise e incerteza. Em tempos de pandemia de Covid-19, os profissionais de enfermagem fizeram parte da chamada “linha de frente” sendo os primeiros a atuarem no combate a essa doença desconhecida e sem existir ainda protocolos bem definidos para seu enfrentamento. Diante disso, essa categoria de trabalhadores foi impactada com aumento de carga horária, cansaço diário, insalubridade, falta de equipamento de proteção individual, em outras palavras, o sentimento de insegurança se manifesta de forma constante. Nessa situação vivenciada pelos profissionais da saúde, os sintomas dos transtornos de ansiedade se manifestam de forma mais intensa (SANDOVAL et al., 2021).

De acordo com Ribeiro (et al., 2019), os TAs são considerados um forte causador de afastamentos laborais e do aumento de custos com auxílio doença, deste modo, o desligamento do trabalho gera consequências extremamente negativas para a vida do indivíduo ansioso, pois compromete significativamente sua vida nas esferas social e familiar. As condições de trabalho

também apresentam uma relação direta com os TAs, visto que o ambiente é um importante modulador emocional do indivíduo ansioso, sendo assim, no caso deste ser negativo, acarreta no aumento da ansiedade e acidentes no trabalho.

Isto posto, cabe aos gestores averiguar quais as intervenções corretivas se for o caso e também as ações preventivas necessárias para melhorar a qualidade laboral desses profissionais, incentivando o colaborador a procurar o tratamento adequado para o diagnóstico da espécie do TA, que como visto, podem ser dos mais variados tipos, cabendo ao profissional especializado identificar o melhor procedimento terapêutico. Além disso, o gestor deve promover um ambiente de trabalho adequado e acolhedor, para assim, conseguir um desempenho de excelência de seus funcionários (RIBEIRO et al., 2019).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa visa ampliar os conhecimentos acerca dos TAs e ressaltar boas práticas para os gestores lidarem com profissionais portadores de algum tipo de TA. Deste modo, segundo a sua finalidade, este estudo se enquadra como uma pesquisa básica, que de acordo com Gil (2017), são pesquisas que abrangem uma ampla área do conhecimento estudado e visam oferecer soluções práticas para a resolução do problema em questão.

Tratando-se do objetivo, o presente estudo teve método explicativo, pois visa identificar os fatores e o contexto laboral que agrava o quadro de TA dos colaboradores através de uma pesquisa bibliográfica, e consequentemente, elucidar tal fenômeno para que os gestores possam obter um maior conhecimento ao adotar medidas com a finalidade de melhorar a ambientação de seus profissionais e prevenir problemas futuros (RODRIGUES, 2007).

A respeito do método utilizado para a obtenção dos resultados, este estudo se tipifica como bibliográfico, em decorrência de ter como base o material já publicado, como livros e artigos científicos, utilizando como principal ferramenta de busca o google acadêmico e utilizando como palavras chave: transtornos de ansiedade; profissionais; gestão; ambiente de trabalho. Foram excluídos os artigos que não apresentavam em sua conclusão medidas para lidar com ansiedade no trabalho, que não discutiam a ansiedade como enfermidade no contexto laboral e aqueles que possuíam datas inferiores ao ano de 2020. Uma das grandes vantagens de se construir um estudo bibliográfico é que este consegue abranger o fenômeno estudado de forma mais ampla do que quando o mesmo é estudado diretamente (GIL, 2017).

Quanto à abordagem, este trabalho tem cunho qualitativo, pois não focou em representar os dados obtidos numericamente, tendo em vista que a pesquisa se voltou aos aspectos da realidade vão além de dados sistematizados, tendo como foco os fenômenos sociais e buscando explicar os porquês dos mesmos, uma questão que pode ser interpretada de vários pontos de vista, promovendo um debate que têm como objetivo a ampliação do conhecimento e uma melhor compreensão do objeto de estudo (GERHARDT e SILVEIRA, 2009).

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

Nesta etapa estão apresentados os resultados obtidos na pesquisa, destacando as abordagens eficazes a serem adotadas pelos gestores ao lidar com profissionais portadores de TA e também ferramentas para melhorar a qualidade de vida no trabalho.

4.1 O ENFRENTAMENTO DOS TRANSTORNOS DE ANSIEDADE DENTRE OS PROFISSIONAIS DA SAÚDE NO CONTEXTO DA PANDEMIA DE COVID-19

Conforme Pereira (et al., 2021) relata em seu estudo, o cenário pandêmico provocou um grande aumento nos transtornos de ansiedade, agravando os casos já existentes e o desenvolvimento de novos casos, assim sendo o autor ressalta que dentre os profissionais da saúde, os mais afetados foram os que fizeram parte da “linha de frente”, tendo contato direto com os primeiros infectados, esses profissionais são em sua maioria técnicos em enfermagem, enfermeiros, médicos.

Para combater essa problemática, o gestor deve desempenhar um papel muito importante nos cuidados com esses profissionais, como o desenvolvimento de meios para que os colaboradores se sintam amparados pela organização, podendo ser a implementação de planos de ação para combater os danos que o próprio local de trabalho promove para o trabalhador, como a adoção de protocolos seguros, disponibilização de equipamentos adequados, e também a contratação de psicólogos para o atendimento nos momentos de crise e evitar a sobrecarga. Ressalta-se ainda que o processo de capacitação e treinamento é importante para que o profissional se sinta preparado para o enfrentamento das adversidades que possam surgir no cotidiano (PEREIRA et al., 2021).

O treinamento é uma importante medida preventiva para os casos de TA no trabalho, visto que profissionais bem treinados tecnicamente e psicologicamente vão estar mais preparados para as adversidades do dia a dia e até em momentos de crise, como foi vivenciado na pandemia, considerando também que a não sobrecarga de trabalho deve ser levada em consideração, pois cada profissional tem seu limite. É de grande importância também que o profissional da saúde tenha conhecimento de todos os sintomas do seu TA e receba o apoio da organização através de meios para cuidar da sua saúde, que de acordo com Sandoval, a organização deve possuir uma equipe de profissionais de apoio capacitados e multidisciplinar, para que assim o funcionário ansioso consiga reestruturar sua saúde e volte a desempenhar suas atividades laborais com excelência e principalmente segurança. (SANDOVAL, 2021).

4.2 AS PRÁTICAS INTEGRATIVAS COMPLEMENTARES COMO FERRAMENTA PARA LIDAR COM A ANSIEDADE NO TRABALHO

A técnica mindfulness seria uma grande aliada no auxílio aos profissionais da saúde ao lidar com a carga de estresse nas suas rotinas, servindo também como uma ferramenta para prevenir o desenvolvimento de problemas futuros relativos à ansiedade e estresse no ambiente de trabalho. A prática mindfulness consiste em voltar a atenção completamente para o presente a fim de aceitar a situação em que se está inserido, aprendendo a lidar melhor com as contingências trazidas pela rotina de trabalho. Atualmente a prática da meditação já está inserida dentre as práticas integrativas e complementares do Sistema Único de Saúde (SUS), porém a mindfulness ainda não foi incorporada, pensando nisso, Pellegrino buscou trazer os impactos que a prática dessa técnica traz para os profissionais da saúde, desta forma constatou que esse método terapêutico tem grande potencial e precisa ser explorado mais a fundo, destacando que a mindfulness vem crescendo no Ocidente de tal forma que pesquisas no ramo da neurociência mostraram resultados satisfatórios, fortalecendo a aproximação desta prática com as terapias de base cognitivo comportamental, que como já mencionadas neste estudo, são muito eficazes no combate aos transtornos de ansiedade (PELLEGRINO, 2021).

Conforme o estudo de Pereira (et al., 2022), as práticas integrativas complementares (PICS) ofertadas durante a pandemia de Covid-19 eram necessárias para o cuidado com a saúde do trabalhador. Contudo, com o advento da pandemia essas práticas deixaram de ser ofertadas na segunda metade de 2020, enquanto os profissionais da área da saúde que estavam imersos

numa rotina extremamente estressante precisavam desse apoio psicológico, o que motivou alguns profissionais a continuar com as terapias por iniciativa própria, tanto para ajudar a si mesmos como também os colegas de profissão. Desta maneira o autor reforça a importância do papel do gestor na disponibilização dessas práticas terapêuticas no ambiente de trabalho para a expansão das PICS no SUS. Levando em conta a relevância desses instrumentos de apoio para a saúde dos profissionais da saúde, o autor reforça a importância da construção de redes de apoio e o aumento da oferta de PICS no ambiente de trabalho, pois ajudam no cuidado da saúde mental, que como abordado anteriormente por Pellegrino (2021), a *mindfulness* poderia ser uma grande aliada nesse conjunto de práticas terapêuticas.

Em suma, Pellegrino traz a relevância da prática *mindfulness* dentro das PICS como uma ferramenta de expansão dos cuidados com o trabalhador, que no contexto abordado são os profissionais da saúde, mas também podem se estender a inúmeras outras categorias de profissionais que lidam com enormes cargas de estresse diárias. No entanto, Pereira ressalta que o conjunto das PICS precisa receber maior atenção dos gestores, pois não são disponibilizadas como deveriam na prática, sendo mais um ponto que precisa da atenção dos gestores dos hospitais bem como aqueles que procuram ferramentas de apoio para seus funcionários que sofrem de algum TA.

4.3 A RELAÇÃO ENTRE OS TRANSTORNOS DE ANSIEDADE E A CULTURA ORGANIZACIONAL

Segundo Marquêzin (2022), a cultura organizacional exerce um papel fundamental na saúde do trabalhador portador de algum transtorno de ansiedade, declarando também que o trabalho por si só não é o agente causador dos sintomas da ansiedade, mas sim os tipos de relações que são estabelecidas nesses espaços, que podem aumentar ou diminuir a ocorrência de quadros de ansiedade na equipe de funcionários, conforme o autor constata nos resultados de sua pesquisa. O autor ressalta também, especificamente na conclusão de seu estudo, que é essencial um olhar voltado especialmente para essa problemática, como estar aberto a ouvir o que os funcionários têm a expressar, o incentivo ao trabalhador na busca de um profissional especializado para tratar o transtorno e o desenvolvimento de políticas que fomentem a saúde mental no trabalho.

Ainda segundo Reis (2021) traz em sua pesquisa, os transtornos de ansiedade são um problema que merece uma maior atenção em nosso país, visto que o Brasil é o país com maior índice de casos de ansiedade da América Latina, apontando também para as consequências desse problema no contexto do trabalho, como a queda de rendimento, acidentes de trabalho e outras atitudes de negligência que podem chegar a colocar a vida da própria pessoa em risco como dos outros ao seu redor. Assim sendo, o autor enfatiza que este é um problema social de grande relevância e sugere que algumas ações podem ser implementadas, dentre essas o fomento a uma cultura organizacional que preze pela saúde mental de seus colaboradores, uma gestão que seja receptiva e acolhedora com as questões de sua equipe, até mesmo a criação de programas voltados a qualidade de vida no trabalho, sendo este último uma ferramenta de grande ajuda para os gestores, pois funcionaria como ferramenta para averiguar quais os problemas cotidianos que os trabalhadores enfrentam para então serem apontadas as possíveis intervenções.

Correlacionando, Marquêzin (2022) traz uma maior atenção para a cultura organizacional como um forte modulador da ansiedade no trabalho, enfatiza que o próprio trabalho não causa males, mas sim todo contexto laboral, que pode acabar dificultando a execução das tarefas, ressaltando a necessidade de promover uma cultura organizacional baseada no diálogo e empatia entre os funcionários. Reis (2021) por sua vez destaca que o Brasil é o país latino com maior ocorrência de ansiedade no trabalho, esse fato reforça a necessidade

da criação de programas de qualidade de vida no trabalho para o desenvolvimento de uma cultura organizacional mais receptiva e acolhedora.

4.4 UM COMPILADO DE ABORDAGENS PARA OS GESTORES NO COMBATE A ANSIEDADE NO TRABALHO

Conforme o mercado de trabalho vai se tornando cada vez mais exigente, a pressão sofrida pelos trabalhadores acaba gerando quadros de ansiedade, porém, o gestor pode desenvolver meios para que o ambiente de trabalho seja um local mais acolhedor. Dentre as práticas que podem ser implementadas para enfrentar essa problemática está a integração de um setor junto ao departamento de gestão de pessoas para que possa lidar diretamente com os colaboradores, através de programas focados na qualidade de vida no trabalho, promovendo palestras e discussões sobre os transtornos de ansiedade e também outras doenças mentais, possuindo também uma equipe de apoio que identifique traços de TA em seus colaboradores para assim incentivá-los na busca de tratamento adequado. Outras medidas como a valorização de seus talentos, motivar o crescimento dos profissionais dentro da empresa e diminuir o excesso de cobranças, são importantes para estabelecer um laço de confiança com o trabalhador para que ele não se sinta pressionado. Também podem ser indicadas práticas de meditação, que ao serem implementadas nas rotinas dos trabalhadores diminuem consideravelmente o desgaste emocional do dia a dia, havendo estudos que destacam que a prática da meditação melhora questões como estresse e ansiedade, ajudando também na convivência social, que como já foi mencionado por Pellegrino (2021), a prática *mindfulness* é similar a meditação e vem sendo bastante aplicada no contexto organizacional (SOARES, SOARES e CORDEIRO, 2021).

Ainda de acordo com Soares, Soares e Cordeiro (2021), outra medida de forte impacto seria a contratação de um psicólogo ou até mesmo a formação de um departamento de psicologia dependendo do tamanho da organização, promovendo um atendimento direto a equipe de colaboradores da empresa, identificando a possível causa da enfermidade, podendo ser interna ou externa, e no caso de ser a primeira opção, atuar para que as mudanças necessárias sejam feitas para que isso não afete os demais funcionários. Como visto anteriormente, Pereira (2021), também cita a contratação de psicólogos ao se referir aos profissionais da saúde, mostrando que essa medida pode ser bastante eficaz ao lidar com a ansiedade no trabalho e prevenir o desenvolvimento de quadros futuros.

Para concluir, Figueiredo (et al.,2022) ressalta que por muitas vezes as enfermidades são consideradas graves apenas quando se manifestam no corpo de forma aparente, contudo muitas vezes antes de uma comorbidade se manifestar fisicamente ela tem início na mente, sendo que muitas vezes no contexto laboral é esquecido que os transtornos da mente como os da ansiedade, influenciam diretamente nas atividades laborais. Desta forma, o autor ressalta que esse assunto ainda é pouco abordado nas organizações, mesmo perante o fato de doenças mentais serem tão recorrentes ultimamente, destacando ainda que as empresas precisam valorizar a saúde mental da mesma forma que a saúde física, pois os colaboradores são o principal recurso que as empresas possuem. Isto posto, as figuras de liderança como os gestores, devem desenvolver um olhar atento com sua equipe de profissionais, pois quando eles conseguem desempenhar bem seu papel, proporcionam ganhos satisfatórios para toda a empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo procurou responder quais as abordagens mais indicadas para o gestor lidar com profissionais portadores de transtorno de ansiedade, visando primeiramente apresentar os principais TAs e como eles podem afetar o trabalhador no contexto laboral, apontando os efeitos

negativos dessa comorbidade não só para as tarefas do indivíduo como também para a organização como um todo. Isto posto, com o objetivo de apresentar medidas no combate à ansiedade no trabalho para os gestores que pretendem manter sua equipe saudável e com resultados satisfatórios, foram apresentadas variadas abordagens para lidar com a saúde mental do colaborador e desenvolver um ambiente de trabalho mais acolhedor.

O objetivo geral desta pesquisa foi atingido através dos quatro objetivos específicos, sendo o primeiro: conhecer os principais tipos de transtorno de ansiedade, então foram apresentados os principais TAs assim como suas respectivas medidas terapêuticas.

Em relação ao segundo objetivo específico, que é entender como o contexto laboral afeta o colaborador com transtorno de ansiedade, conclui-se que os TAs muitas vezes podem não estar relacionados ao trabalho em si, mas principalmente ao contexto laboral que o trabalhador está inserido, sendo assim o gestor deve promover a saúde mental do seu colaborador incentivando-o a procurar o tratamento adequado e promovendo um ambiente de trabalho mais saudável e acolhedor, pois as mudanças no ambiente irão garantir uma maior estabilidade emocional para o colaborador. Ao adentrar na problemática dos TAs nos ambientes de trabalho, percebeu-se que o contexto organizacional é um importante modulador da saúde mental do trabalhador e ele tem o potencial de diminuir ou aumentar os quadros ansiosos existentes, cabendo ao gestor desenvolver uma cultura organizacional baseada no diálogo e cooperação, tornando o ambiente de trabalho um local mais saudável e acolhedor.

Principalmente no cenário pós pandêmico, percebeu-se que os profissionais da saúde foram os primeiros a serem afetados fortemente por essa comorbidade, despertando o olhar dos pesquisadores para essa questão, que antes não havia sido explorada mais a fundo. A partir disso, esta pesquisa procurou ressaltar a problemática vivida por essa categoria de trabalhadores, apontando algumas medidas de intervenção que podem ser adotadas pela gestão para a construção de um contexto laboral mais saudável, destacando também que algumas dessas abordagens podem se estender a outras categorias de profissionais.

O terceiro objetivo específico busca aprender as estratégias de abordagem para lidar com o colaborador portador de TA, conclui-se então que as principais medidas que podem ser: a promoção de ações através do departamento de gestão de pessoas a fim de atender diretamente os colaboradores nas questões relacionadas a saúde mental, possuir um profissional especializado ou uma equipe treinada para auxiliar o trabalhador com TA a procurar o tratamento terapêutico adequado e a organização de palestras e discussões com foco em um ambiente de trabalho saudável.

Para finalizar, o quarto objetivo específico procurou apontar métodos para melhorar a qualidade de vida no trabalho desses profissionais, constatou-se que as medidas mais eficazes são: a contratação de psicólogos no auxílio dos trabalhadores em suas rotinas, a adoção de algumas práticas de terapia mental complementares como a técnica *mindfulness*, que ajuda aqueles trabalhadores que estão submetidos a atividades que envolvem uma grande concentração e responsabilidade e por fim o gestor deve diminuir o excesso de cobranças e estar sempre aberto ao diálogo e a entender como seus funcionários estão se sentindo em relação a suas rotinas de trabalho. Cabe principalmente ao gestor o papel de promover essas mudanças na organização, tanto para lidar com os quadros de transtornos de ansiedade já existentes, como também para prevenir futuras complicações, criando assim um ambiente de confiança para que seus funcionários consigam desempenhar seus papéis de forma segura e tragam o desempenho esperado.

A principal dificuldade enfrentada nesta pesquisa foi a escassez de estudos direcionados a questão dos transtornos de ansiedade no ambiente de trabalho, principalmente aqueles que trazem boas práticas que a gestão pode implementar no combate a essa situação, o que vai de contraponto com a realidade organizacional atual, que cada vez mais vem lidando com problemas relacionados à saúde mental de seus colaboradores. Desta forma, por se tratar de um

tema que precisa ser explorado com mais profundidade, recomenda-se para os futuros pesquisadores interessados nessa temática, direcionarem o foco para soluções práticas de prevenção e administração dos transtornos de ansiedade no contexto laboral. Assim sendo, devido a um cenário mercadológico altamente mutável e competitivo, esse acaba desenvolvendo quadros ansiosos em profissionais que precisam acompanhar as mudanças repentinas, realidade essa que não deve ser negligenciada.

REFERÊNCIAS

- AZAR, Alessandra Bauab; JÚNIOR, Edgard Afonso Lamounier; LOPES, Ederaldo José. **Ferramenta de auxílio à terapeutas para tratamento de fobias específicas utilizando dessensibilização sistemática com apoio de realidade aumentada: A tool to help therapists treat specific phobias using augmented reality assisted systematic desensitization.** STUDIES IN HEALTH SCIENCES, v. 3, n. 2, p. 1191-1206, 2022.
- BOCCALANDRO, Marina Pereira Rojas. **Transtorno de ansiedade e síndrome do pânico: uma visão multidisciplinar.** Editora Manole, 2016.
- CASTILLO, Ana Regina GL et al. **Transtornos de ansiedade.** Brazilian Journal of Psychiatry, v. 22, p. 20-23, 2000.
- CORDIOLI, Aristides Volpato. **TOC: Manual de terapia cognitivo-comportamental para o transtorno obsessivo-compulsivo.** Artmed Editora, 2014.
- DEUTSCHE, Rosalyn. **Agorafobia.** 2002.
- DOS REIS, Mirela Carolina et al. **Transtornos de ansiedade e depressão e os impactos causados no exercício profissional.** 2021.
- FERNANDES, Márcia Astrês et al. **Prevalência dos transtornos de ansiedade como causa de afastamento de trabalhadores.** Revista Brasileira de Enfermagem, v. 71, p. 2213-2220, 2018.
- FERNANDES, Márcia Astrês et al. **Transtornos mentais e comportamentais em trabalhadores: estudo sobre os afastamentos laborais.** Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 52, 2018.
- FIGUEIRA, Ivan; MENDLOWICZ, Mauro. **Diagnóstico do transtorno de estresse pós-traumático.** Brazilian Journal of Psychiatry, v. 25, p. 12-16, 2003.
- FIGUEIREDO, Letycya et al. **Adoecimento psíquico no trabalho.** Revista Estudos e Negócios Academics, v. 2, n. 4, p. 94-100, 2022.
- GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de pesquisa.** Plageder, 2009.
- GIL, Carlos, and A. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** "6ª edição." São Paulo, Atlas (2017).

ITO, Lígia M. et al. **Terapia cognitivo-comportamental da fobia social**. Brazilian Journal of Psychiatry, v. 30, p. s96-s101, 2008.

KRONBAUER, Julya Fernandes; MENEZES, Marina; LOPES, Fernanda Machado. **Psicoterapia de orientação analítica e psicoterapia cognitivo-comportamental: integração possível na prática clínica?** Research, Society and Development, v. 11, n. 10, p. e182111032730-e182111032730, 2022.

MACHADO, Eizy Batista. **Terapia Cognitivo Comportamental como auxílio terapêutico para pacientes com Transtorno de Ansiedade Generalizada**. Psicólogo inFormação, v. 24, n. 24, p. 119-128.

MAFFINI, Gabriela; CASSEL, Paula Argemi. **Intervenções da Terapia Cognitivo-Comportamental (TCC) para transtorno de estresse pós-traumático: estudo de caso**. Revista Sociais & Humanas, v. 34, n. 1, 2021.

MARGIS, Regina. **Comorbidade no transtorno de estresse pós-traumático: regra ou exceção?**. Brazilian Journal of Psychiatry, v. 25, p. 17-20, 2003.

MARQUEZIN, Arianne Pereira. **Ansiedade patológica em contexto organizacional: uma revisão bibliográfica**. 2022.

PELLEGRINO, Ana Lúcia. **Mindfulness: Prática integrativa e complementar em grupo de profissionais da saúde para a redução de estresse/ansiedade**. 2021.

PEREIRA, Ana Cláudia Costa et al. **O agravamento dos transtornos de ansiedade em profissionais de saúde no contexto da pandemia da COVID-19**. Brazilian Journal of Health Review, v. 4, n. 2, p. 4094-4110, 2021.

PEREIRA, Erika Cardozo et al. **Saúde do trabalhador, práticas integrativas e complementares na atenção básica e pandemia da COVID-19**. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 56, 2022.

PINHEIRO, Marcelo. **A clínica da síndrome do pânico**. IGT na Rede ISSN 1807-2526, v. 1, n. 1, 2004.

PSIQUIATRIA, I. **Características básicas do transtorno de ansiedade generalizada**. Medicina (Ribeirão Preto, Online), v. 50, n. Supl 1, p. 51-5, 2017.

RAMOS, Renato Teodoro. **Transtornos de ansiedade**. Revista Brasileira de Medicina, v. 66, n. 11, p. 365-374, 2009.

RIBEIRO, Hellany Karolliny Pinho et al. **Transtornos de ansiedade como causa de afastamentos laborais**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 44, 2019.

ROCHA, KAMILA TAVARES BARROS et al. **Pandemia da covid-19 e os efeitos causados na saúde mental dos trabalhadores essenciais**, 2021.

RODRIGUES, William Costa et al. **Metodologia científica**. Faetec/IST. Paracambi, p. 2-20, 2007.

RUIZ, Luis Fernando; MIRANDA, Nei Vinícius Hércules Rodrigues. **Ansiedade e medo nas organizações: a disputa entre trabalhadores e suas motivações**. In: Revista Fórum. 2022.

SANDOVAL, Liliane Borba et al. **Transtorno de ansiedade desenvolvido durante a pandemia COVID-19 em equipe de enfermagem** Anxiety disorder developed during the pandemic COVID-19 in nursing staff. Brazilian Journal of Health Review, v. 4, n. 6, p. 29225-29245, 2021.

SKINNER, Burrhus Frederic. **Science and human behavior**. Simon and Schuster, 1965.

SOARES, Ana Beatriz; SOARES, Evelyn Malinoski Homem; CORDEIRO, Suelen Cristina Labre. **A evolução do trabalho-compreendendo a depressão e a ansiedade no ambiente organizacional, resultantes das revoluções industriais: uma revisão bibliográfica**. Revista Dom Acadêmico, v. 4, n. 1, 2021.

STORY, Joana; ALVES, Thais Cristina. **O que fazer com a epidemia de ansiedade no trabalho**. GV-EXECUTIVO, v. 21, n. 2, 2022.

ZAMIGNANI, Denis Roberto; BANACO, Roberto Alves. **Um panorama analítico-comportamental sobre os transtornos de ansiedade**. Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva, v. 7, n. 1, p. 77-92, 2005.

ZUARDI, Antonio W. **Basic features of generalized anxiety disorder**. Medicina (Ribeirão Preto), v. 50, n. supl. 1, p. 51-55, 2017.